

HOTĂRÂREA CURȚII  
DIN 11 MARTIE 1981<sup>1</sup>

**Susan Jane Worringham și Margaret Humphreys**

**împotriva**

**Lloyds Bank Limited**

**(Cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare formulată de Court of Appeal din  
Londra)**

„Egalitate de remunerare“

**Cauza 69/80**

În cauza 69/80,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Court of Appeal (Civil Division) din Londra pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

SUSAN JANE WORRINGHAM

MARGARET HUMPHREYS

și

LLOYDS BANK LIMITED,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, a articolului 1 din Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO 1975, nr. L 45, p. 19) și a articolului 1 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, nr. L 39, p. 40),

CURTEA,

---

<sup>1</sup>Limba de procedură:engleza.

compusă din J. Mertens de Wilmars, președinte, P. Pescatore, Mackenzie Stuart și T. Koopmans, președinți de cameră, A. O'Keefe, G. Bosco și A. Touffait, judecători,

avocat general: J.-P. Warner

grefier: A. Van Houtte

pronunță prezenta

## HOTĂRÂRE

1 Prin ordonanța din 19 februarie 1980 primită la Curte la 3 martie 1980, Court of Appeal (Curtea de Apel) din Londra a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, mai multe întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, a Directivei 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO nr. L 45, p. 19) și a Directivei 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO nr. L 38, p. 40),

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doi lucrători de sex feminin și angajatorul acestora, Lloyds Bank Limited (denumit în continuare „Lloyds”), pe care o acuză că a încălcat în ceea ce-i privește clauza egalității de remunerare între bărbați și femei, inclusă în contractul de muncă al acestora cu banca, în temeiul dispozițiilor secțiunii 1 alineatul (2) litera (a) din „Equal Pay Act 1970”. Reclamantele în acțiunea principală au susținut, în special, faptul că Lloyds nu și-a îndeplinit obligațiile care decurg din legea menționată anterior, neasigurând personalului de sex feminin în vârstă de mai puțin de 25 de ani același salariu brut cu cel al personalului de sex masculin de aceeași vârstă, care efectuează aceeași muncă.

3 Din indicațiile furnizate în hotărârea de trimitere reiese că Lloyds aplică personalului său două planuri de pensie, unul pentru lucrătorii de sex masculin și celălalt pentru lucrătorii de sex feminin. Aceste planuri de pensie, rezultate în urma negocierii colective dintre sindicate și Lloyds, aprobate de autoritățile statului în temeiul „Finance Act 1970” și omologate în temeiul „Social Security Pensions Act 1975”, includ renunțarea, prin contract, a persoanei înscrise, la partea din planul de pensie național care este legată de salariu, căreia i se substituie un plan convențional.

4 Din aceeași hotărâre reiese că, chiar dacă cele două planuri de pensie aplicate pentru Lloyds nu conțin în esență o diferență de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește prestațiile referitoare la pensia pentru limită de vârstă, acestea prevăd totuși norme diferite cu privire la alte aspecte care nu au legătură cu această pensie.

5 Inegalitatea de remunerare evocată în speță în fața instanței naționale își are originea, conform reclamantelor în acțiunea principală, în dispozițiile celor două planuri de pensie referitoare la obligația de a cotiza a personalului care nu atins încă vârsta de 25 de ani. În fapt, din hotărârea de trimitere reiese că lucrătorii de sex masculin în vârstă de mai puțin de 25 de ani sunt obligați să plătească pentru planul lor o cotizație egală cu 5% din salariul lor, în timp ce lucrătorii de sex feminin nu au această obligație. Pentru a acoperi această cotizație datorată de lucrătorii de sex masculin, Lloyds adaugă o sumă suplimentară de 5% la salariul brut plătit acestor lucrători, această sumă fiind ulterior dedusă și plătită direct administratorilor planului de pensie în cauză în contul lucrătorilor menționați.

6 Din hotărârea de trimitere reiese, de asemenea, că lucrătorii care își părăsesc locul de muncă și care consimt ca drepturile lor dobândite să fie transferate în planul de pensii național, primesc „o primă egală cu valoarea cotizațiilor” în temeiul căreia au dreptul – după deducerea unei părți din costul primei și a impozitului pe venit – la rambursarea sumei, majorate cu dobânda, a cotizațiilor plătite anterior pentru planul la care erau înscriși, sumă care, în cazul lucrătorilor de sex masculin în vârstă de mai puțin de 25 de ani, include cotizația de 5% care este plătită în numele lor de angajator.

7 În final, astfel cum reiese din precizările furnizate de instanța națională, valoarea salariului în care este inclusă cotizația de 5% menționată anterior, ajută la stabilirea nivelului anumitor prestații și avantaje sociale, precum plata compensatorie la încetarea raporturilor de muncă, prestațiile de șomaj, alocațiile familiale precum și facilitățile deschise în materie de credite ipotecare și facilități de credit.

8 Industrial Tribunal, sesizat inițial în privința litigiului, a respins, prin Hotărârea din 19 septembrie 1977, acțiunea reclamantelor în special pe motiv că inegalitatea de remunerare între bărbați și femei pretinsă în speță derivă din diferența de reglementare care există între planurile de pensie ale personalului de sex masculin și cele ale personalului de sex feminin al băncii și ar intra astfel sub incidența derogării prevăzute la secțiunea 6 (1 A) (b) din „Equal Pay Act 1970”, care exclude din domeniul de aplicare al principiului egalității de remunerare între bărbați și femei condițiile privind decesul sau pensionarea sau orice altă prevedere referitoare la deces sau pensionare.

9 Reclamantele în acțiunea principală au introdus o acțiune în fața Employment Appeal Tribunal și au susținut că plata unui supliment de 5% la salariul brut al personalului de sex masculin al Lloyds în vârstă de mai puțin de 25 de ani ridică o problemă de discriminare între bărbați și femei în materie de remunerare, care se situează dincolo de derogarea menționată la secțiunea 6 (1 A) (b) din „Equal Pay Act 1970”. De asemenea, acestea au afirmat că, în orice caz, nu se poate interpreta și aplica secțiunea menționată anterior într-un sens contrar dreptului comunitar, care primează în fața dispozițiilor „Equal Pay Act 1970” menționate anterior.

10 Employment Appeal Tribunal a acceptat acțiunea pe motiv că: a) în speță exista o inegalitate de remunerare între bărbații și femeile în vârstă de mai puțin de 25 de ani; b) condițiile sau dispozițiile din contractul de angajare referitoare la remunerare trebuiau menținute separat de condițiile sau dispozițiile privind decesul sau pensionarea în sensul secțiunii 6 (1 A) (b) din „Equal Pay Act 1970”.

11 Cu privire la o astfel de problemă juridică, Court of Appeal, sesizată de Lloyds printr-o acțiune formulată împotriva deciziei Employment Appeal Tribunal, a decis să sesizeze Curtea asupra unor întrebări referitoare la interpretarea articolului 119 din tratat, precum și a articolului 1 din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975 și a articolelor 1 și 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976.

### **Cu privire la prima întrebare**

12 Prima întrebare adresată de instanța națională este formulată astfel:

- „1. a) Cotizațiile plătite de către un angajator pentru un plan de pensie sau  
b) drepturile și prestațiile de care beneficiază un lucrător în temeiul unui astfel de plan, constituie o „remunerare” în sensul articolului 119 din Tratatul CEE?”

13 Informațiile furnizate de instanța națională, menționate anterior, demonstrează că prima întrebare urmărește în esență să afle mai întâi, la litera a), dacă sume de tipul celor din speță, plătite de angajator, în numele angajatului, pentru un plan de pensionare, prin intermediul unei sume suplimentare la salariul brut, intră în conceptul de remunerare în sensul articolului 119 din tratat.

14 Conform articolului 119 alineatul (2) din tratat, în sensul acestei dispoziții, prin „remunerare” se înțelege „salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă, precum și toate celelalte drepturi salariale plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de angajator lucrătorului în funcție de munca prestată”.

15 Sumele precum cele din speță, care sunt incluse în calcularea salariului brut datorat angajatului și care determină direct calcularea celorlalte avantaje legate de salariu, precum plățile compensatorii la încetarea raporturilor de muncă, prestațiile de șomaj, alocațiile familiale și facilitățile de credit, constituie o componentă a remunerării lucrătorului în sensul articolului 119 alineatul (2) din tratat, chiar dacă acestea sunt prelevate imediat de către angajator pentru a fi plătite, în numele angajatului, pentru un fond de pensii. Acest lucru este adevărat cu atât mai mult în cazul în care aceste sume sunt rambursate, în anumite condiții și sub rezerva anumitor deduceri, angajatului, căruia trebuie să-i revină în cazul în care acesta încetează să aparțină planului de pensie convențional în temeiul căruia acestea au fost prelevate.

16 În plus, argumentul menționat de Guvernul Regatului Unit, conform căruia plata cotizațiilor în cauză de către angajator nu corespunde unei obligații juridice față de angajat nu este determinant atunci când această plată are, într-adevăr, loc, ci corespunde unei obligații de a cotiza impuse lucrătorului și este prelevată din salariul acestuia din urmă.

17 Luând în considerare toate aceste elemente, este necesar, prin urmare, să se răspundă primei întrebări litera a) că o cotizație la un plan de pensie plătită de angajator în numele angajaților printr-o sumă suplimentară din salariul brut și care ajută, prin aceasta, la stabilirea

valorii acestui salariu, constituie o „remunerare” în sensul articolului 119 alineatul (2) din Tratatul CEE.

18 Având în vedere acest răspuns, nu este necesar să se examineze cel de-al doilea punct al primei întrebări, de la litera b), care are un caracter subsidiar în raport cu primul punct indicat la litera a).

### **Cu privire la a doua întrebare**

19 Prin cea de-a doua întrebare, formulată identic cu prima, instanța națională adresează aceeași problemă prin trimitere la articolul 1 din Directiva 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975.

20 Interpretarea Directivei 75/117 nefiind solicitată de instanța națională decât cu titlu subsidiar în raport cu aceea a articolului 119 din tratat, examinarea celei de-a doua întrebări este lipsită de obiect, având în vedere interpretarea dată acestui articol.

21 În plus, Directiva 75/117 menționată anterior, al cărei scop este, astfel cum reiese din primul considerent al acesteia, de a stabili condițiile necesare pentru realizarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, are la bază noțiunea de remunerare, astfel cum aceasta este definită la articolul 119 alineatul (2) din tratat. Cu toate că articolul 1 din directivă explică noțiunea de „aceeași muncă”, prevăzută la articolul 119 alineatul (1) din tratat, ca incluzând cazul unei „munci socotite de valoare egală”, aceasta nu afectează cu nimic noțiunea de „remunerare” conținută la articolul 119 alineatul (2), ci trimite implicit la o astfel de noțiune.

### **Cu privire la cea de-a treia întrebare**

22 Instanța națională solicită, în plus, în cea de-a treia întrebare a sa, dacă, în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, „articolul 119 din Tratatul CEE [...] produce [...] un efect direct în statele membre, în sensul în care conferă drepturi cu caracter comunitar care pot fi invocate de persoane de drept privat în circumstanțele prezentei spețe”.

23 Astfel cum a arătat Curtea în jurisprudența sa (Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, cauza 43/75, Rec. 1976, p. 455; Hotărârea din 27 martie 1980, Macarthys, cauza 129/79, Rec. 1980, p. 1275), articolul 119 din tratat se aplică direct tuturor formelor de discriminare care pot fi constatate cu ajutorul singurelor criterii de identitate a muncii și de egalitate a remunerării prevăzute la articolul menționat anterior, fără ca măsuri comunitare sau naționale de stabilire a acestor criterii să fie necesare pentru punerea în aplicare a acestora. Dintre formele de discriminare care pot fi astfel stabilite pe cale judiciară, Curtea a menționat în special cazul remunerării inegale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată, îndeplinită în cadrul aceleiași organizații sau aceleiași serviciu, privat sau public. Într-o situație de acest gen, instanța este în măsură să stabilească toate elementele de fapt care îi permit să aprecieze dacă un lucrător de sex feminin primește o

remunerare mai mică decât cea a unui lucrător de sex masculin care îndeplinește aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.

24 Acesta este cazul atunci când obligația de a cotiza nu este prevăzută decât pentru lucrătorii de sex masculin, lucrătorii de sex feminin fiind excluși, precum și când cotizațiile datorate de lucrătorii de sex masculin sunt plătite de angajator în numele acestora, prin intermediul unei sume suplimentare la salariul brut, al cărei efect este de a asigura lucrătorilor de sex masculin o remunerare, în sensul articolului 119 alineatul (2), mai ridicată decât aceea de care beneficiază lucrătorii de sex feminin care îndeplinesc aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.

25 În cazul în care, în absența unei obligații pentru lucrătorii de sex feminin de a cotiza, salariul lucrătorilor de sex masculin după deducerea cotizațiilor este comparabil cu acela al lucrătorilor de sex feminin cărora nu li se aplică cotizațiile, nu este mai puțin adevărat că inegalitatea care există între salariile brute ale lucrătorilor de sex masculin și cele ale lucrătorilor de sex feminin este sursa unei discriminări contrare articolului 119 din tratat, din moment ce, din cauza acestei inegalități, lucrătorii de sex masculin beneficiază de prestații de la care sunt excluși lucrătorii de sex feminin care îndeplinesc aceeași muncă sau o muncă de valoare egală sau care au beneficiat prin acest fapt de prestații sau avantaje sociale superioare celor pe care le pot pretinde acești din urmă lucrători.

26 Acest lucru se aplică în special atunci când, astfel cum este cazul în speță, lucrătorii care părăsesc locul de muncă înainte de a fi ajuns la o anumită vârstă primesc, în anumite condiții, o rambursare sub forma unei „prime echivalente cu valoarea cotizațiilor”, pentru cel puțin o parte din contribuțiile plătite în numele lor de angajator și atunci când nivelul salariului brut plătit lucrătorului determină valoarea anumitor prestații și avantaje sociale, precum plata compensatorie la încetarea raporturilor de muncă sau de șomaj, alocațiile familiale sau facilitățile în materie de credit ipotecar sau de facilități de credit, la care au dreptul lucrătorii de ambele sexe.

27 În acest caz, faptul că angajatorul plătește cotizațiile numai în numele lucrătorilor de sex masculin, cu excluderea lucrătorilor de sex feminin care îndeplinesc aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, determină o inegalitate de remunerare între cele două categorii de lucrători, pe care instanța națională o poate direct stabili cu ajutorul elementelor constitutive ale remunerării în cauză și a criteriilor enunțate la articolul 119 din tratat.

28 Din aceste motive, este necesar să se răspundă la cea de-a treia întrebare că articolul 119 din tratat poate fi invocat în fața instanțelor naționale și că acestea au datoria de a asigura protecția drepturilor pe care această dispoziție le conferă persoanelor de drept privat, în special dacă, din cauza obligației impuse numai lucrătorilor de sex masculin sau numai lucrătorilor de sex feminin de a cotiza pentru un plan de pensie, cotizațiile în cauză sunt plătite de angajator în numele angajatului și prelevate din salariul brut al cărui nivel este determinat de acestea.

**Cu privire la efectul în timp al acestei hotărâri**

29 În observațiile scrise și orale, Lloyds a solicitat Curții să ia în considerare posibilitatea, în cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, de a limita în timp efectul interpretării date de prezenta hotărâre articolului 119 din tratat, în sensul în care această hotărâre „nu poate fi invocată în sprijinul revendicărilor referitoare la perioade de remunerare anterioare datei hotărârii”.

30 În acest scop aceasta susține, pe de o parte, că problema compatibilității între legea națională și dreptul comunitar a fost ridicată numai în etapa acțiunii formulate în fața Employment Appeal Tribunal și, pe de altă parte, că recunoașterea de către Curte a efectului direct al articolului 119 din tratat ar declanșa, într-un caz precum cel din speță „revendicări care vizează alinierea retroactivă a grilelor de salarizare pentru un anumit număr de ani”.

31 Astfel cum a recunoscut Curtea în Hotărârea din 8 aprilie 1976, deși consecințele oricărei hotărâri judecătorești trebuie analizate atent, totuși nu se poate ajunge până la reducerea obiectivității dreptului și compromiterea aplicării acestuia în viitor din cauza repercusiunilor pe care o hotărâre judecătorească le poate avea retroactiv.

32 Curtea a admis, în aceeași hotărâre, că o limitare în timp a efectului direct al articolului 119 din tratat ar putea fi justificată în speță în mod excepțional, ținând seama, pe de o parte, de faptul că părțile interesate, în lumina conduitei mai multor state membre și a pozițiilor adoptate de către Comisie, aduse în mod repetat la cunoștința mediilor interesate, au fost determinate să mențină, pentru o perioadă lungă de timp practici contrare articolului menționat anterior și ținând seama, pe de altă parte, de faptul că, în principiu, punerea în discuție a remunerărilor pentru perioadele trecute ar fi împiedecată de condiții imperative de certitudine juridică care nu vizează numai interesele părților în litigiu, ci și un ansamblu de interese atât private cât și publice.

33 Niciuna din aceste condiții nu este îndeplinită în speță, atât în ceea ce privește informațiile de care dispun de acum înainte mediile interesate în ceea ce privește domeniul de aplicare a articolului 119 din tratat, în special în lumina jurisprudenței Curții, intervenită între timp cu privire la acest subiect, cât și în ceea ce privește numărul situațiilor care sunt afectate în speță de efectul direct al acestei dispoziții.

#### **Cu privire la a patra întrebare**

34 Întrucât cea de-a patra întrebare a fost adresată de instanța națională numai pentru cazul în care s-ar fi răspuns negativ la primele două întrebări, examinarea acesteia este lipsită de obiect.

#### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

Cheltuielile efectuate de Guvernul Regatului Unit și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața

instanței naționale, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de Court of Appeal din Londra prin ordonanța din 19 februarie 1980, hotărăște:

**1) O cotizație la un plan de pensie plătită de angajator în numele angajaților printr-o sumă suplimentară din salariul brut și care ajută, prin aceasta, la stabilirea valorii acestui salariu, constituie o „remunerare” în sensul articolului 119 alineatul (2) din Tratatul CEE.**

**2) Articolul 119 din tratat poate fi invocat în fața instanțelor naționale și acestea au datoria de a asigura protecția drepturilor pe care această dispoziție le conferă persoanelor de drept privat, în special dacă, din cauza obligației impuse numai lucrătorilor de sex masculin sau numai lucrătorilor de sex feminin de a cotiza pentru un plan de pensie, cotizațiile în cauză sunt plătite de angajator în numele angajatului și prelevate din salariul brut al cărui nivel este determinat de acesta.**

	Mertens de Wilmars	Pescatore	Mackenzie Stuart
Koopmans	O'Keeffe	Bosco	Touffait

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 11 martie 1981.

Grefier  
A. Van Houtte

Președinte  
Mertens de Wilmars